

## Organisationskultur als Gegenstand einer an qualitativen Methoden orientierten betriebswirtschaftlichen Organisationsforschung

Osterloh, Margit

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Osterloh, M. (1989). Organisationskultur als Gegenstand einer an qualitativen Methoden orientierten betriebswirtschaftlichen Organisationsforschung. In H.-J. Hoffmann-Nowotny (Hrsg.), *Kultur und Gesellschaft: gemeinsamer Kongreß der Deutschen, der Österreichischen und der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie, Zürich 1988 ; Beiträge der Forschungskomitees, Sektionen und Ad-hoc-Gruppen* (S. 809-810). Zürich: Seismo Verl.  
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-145682>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### **III 'Oral History' - die Erfassung informeller Prozesse als Determinanten formeller Entscheidungen**

#### **Organisationskultur als Gegenstand einer an qualitativen Methoden orientierten betriebswirtschaftlichen Organisationsforschung**

Margit Osterloh (Nürnberg)

##### *1. Fragestellungen der Organisationskulturforschung*

Unternehmenskultur ist zum betriebswirtschaftlichen Modethema geworden. Die Anlässe dafür liegen in der Unzufriedenheit mit der bislang dominierenden technokratisch orientierten Lehre von der Unternehmensführung. So wird neuerdings empfohlen, nicht nur die Organisationsstruktur sondern auch die Organisationskultur als verhaltenssteuerndes Instrument zu nutzen. Organisationskultur wird dabei als die Gesamtheit von gemeinsamen Werten und Normen verstanden, die sich in organisationalen Handlungsweisen und Symbolen konkretisieren.

##### *2. Methodenprobleme der Unternehmenskulturforschung*

Die empirische Organisationskulturforschung hat das Problem zu lösen, dass handlungsleitende Werte und Normen weder einfach abgefragt noch anhand sichtbarer Handlungsweisen und Symbole analysiert werden können, sondern dass sie nur über das Alltagswissen der Organisationsmitglieder zu erschliessen sind. Dieses Problem wird allerdings von den Autoren, welche die Idee der Unternehmenskultur popularisiert haben (z.B. PETERS / WATERMAN 1984, DEAL / KENNEDY 1987, OUCHI 1981), kaum artikuliert.

Erst neuerdings setzt sich innerhalb der Organisationskulturforschung eine Strömung durch, die methodisches Neuland betritt. Diese sieht in der Organisationskultur eine "root metaphor" der Organisationstheorie, durch welche ein neues - interpretatives - Paradigma begründet wird. Dies ist mit einer Hinwendung zu qualitativen Erhebungs- und Auswertungsmethoden verknüpft. Allerdings existieren hierfür noch keine ausgereiften Instrumente, sondern allenfalls methodisch akzentuierte Berichte über Forschungsverfahren. Problematisch sind dabei weniger die Erhebungs- als die Auswertungsinstrumente. Welche Erhebungsmethode auch benutzt wird (z.B. narratives Interview oder teilnehmende Beobachtung), immer stellt sich die Frage, wie man den entstehenden Materialberg sichtet und Kriterien für den systematischen Vergleich der Fälle entwickelt. Kritisch ist insbesondere die Frage, wie man die Theoriebildung an das Alltagswissen der Befragten anschliessen kann, ohne dieses zum Masstab der Auswertung zu machen.

Einen Ausweg bietet eine Methode, bei welcher dem Forscher in den verschiedenen Phasen des Forschungsprozesses eine Doppelrolle zukommt: in der Erhebungsphase sollte er möglichst uneingeschränkt in die Lebenswelt der Befragten

eintauchen. In der Auswertungsphase hingegen sichtet er das Material mit Hilfe seiner Kriterien. Der in dieser Doppelrolle liegende scheinbare Gegensatz zum interpretativen Paradigma wird dadurch aufgelöst, dass die Datenauswertung einem elastischen Konzept im Sinne von BLUMER folgt. Dieses bedeutet, dass der Forscher die Auswertungsschemata in Form schrittweiser Präzisierung und Einengung der Fragestellung in einem iterativen Prozess entstehen lässt. Für diesen iterativen Prozess fehlen allerdings weitgehend methodische Anleitungen.

### 3. *Ein praktischer Vorschlag zur Verwirklichung einer am interpretativen Paradigma orientierten Organisationskulturforschung*

Im folgenden wird eine Vorgehensweise geschildert, die im Rahmen der empirischen Mitbestimmungsforschung entwickelt wurde und die für die Organisationskulturforschung generalisierbar erscheint. Untersucht wurde das Informationsverhalten von Unternehmensleitungen und Betriebsräten unter dem Einfluss von handlungsleitenden Deutungsmustern, Werten und Normen. Die Erhebung erfolgte in Form von Fragebögen und narrativen Interviews. Die Auswertung führte zu vier Interaktionsmustern zwischen Unternehmensleitungen und Betriebsratsvorsitzenden.

Im vorliegenden Zusammenhang ist weniger das Ergebnis als der Prozess der Auswertung bemerkenswert, der das eigentlich Besondere interpretativer Verfahren darstellt. Sein wichtigstes Kennzeichen ist, dass im Unterschied zur herkömmlichen Praxis standardisierter Verfahren die Operationalisierungen nicht vor, sondern im Auswertungsprozess vorgenommen werden. Dadurch soll vermieden werden, dass der Wissenschaftler seine Kategorien dem Alltagsverständnis der Organisationsmitglieder überstülpt. Dies hat zur Konsequenz, dass herkömmliche Kriterien der Validität und Reliabilität nicht anwendbar sind. Anstelle der Ergebnisevaluation muss eine Prozessevaluation treten. Erforderlich ist deshalb, dass die Codierung von mehreren Forschern vorgenommen wird.

Das praktische Vorgehen erfolgte in drei Stufen: In der ersten Stufe wurden anhand vorläufiger Einschätzungen der Auswertungsgruppe fünf Fälle aus den insgesamt vorliegenden 30 ausgewählt. Diese Fälle sollten das Spektrum der Deutungsmuster möglichst gut abdecken. Anhand dieser Fälle wurde ein vorläufiger Codeplan entwickelt. In der zweiten Stufe wurden nach diesem Plan alle Interviews vercodet. Dabei wurden je Interview zu jedem Merkmal alle Textstellen vollständig gesammelt, in denen Aussagen über das jeweilige Merkmal gemacht wurden. Über diese Textstellen wurde ein Protokoll erstellt. In Gruppensitzungen wurde anhand des Protokolls über die endgültige Skalierung entschieden und ein Profil der Deutungsmuster erstellt. Auf diese Weise wurde eine Verdichtung des Fallmaterials vom transkribierten Interview (etwa 80-100 Seiten) über die Protokolle (etwa 8-10 Seiten) bis zur Profildarstellung (1 Seite) erreicht. Das Ergebnis dieses Prozesses der Interpretation sind numerisch klassifizierbare Skalen, mit denen in einem dritten Schritt in quantifizierter Form gerechnet werden kann. Dies zeigt, dass qualitative und quantitative Methoden keinen Gegensatz darstellen, sondern einander ergänzen.